



7663609 Canada Inc.

Évaluation du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de la société

Table des matières

Introduction

Structure, activités et chaînes d’approvisionnement

Politiques et processus de diligence raisonnable

Évaluation des risques liés à la chaîne d’approvisionnement

Remédiation du travail forcé et du travail des enfants

Formation de sensibilisation

Évaluation de l’efficacité

Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail des enfants ou de travail forcé

Conclusion

Rapport de conformité relatif au travail des enfants et au travail forcé

Montréal, le 23 mai 2024

Le présent rapport de conformité est présenté par 7663609 Canada Inc., une entreprise de construction de premier plan qui s'est engagée à respecter des pratiques de travail éthiques dans tous les aspects de ses activités.

Nous construisons des maisons, des condominiums dans la grande région de Montréal, dans la province de Québec.

Le rapport vise à démontrer notre respect des exigences légales et notre engagement à éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

Exercice financier – 1^{er} août 2022 – 31 juillet 2023

BN : 844584409

Introduction

Le travail forcé est présent dans tous les pays et dans tous les secteurs. L'Organisation internationale du travail estime qu'il y a 27,6 millions de victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans l'économie privée. Les risques liés au travail forcé et au travail des enfants se manifestent principalement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises. Le risque est que des biens importés et distribués au Canada aient été produits au moyen du travail forcé ou du travail des enfants. Les entités et les institutions gouvernementales qui font des affaires au Canada ont la responsabilité de veiller à ce que les pratiques d'exploitation soient éliminées de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les mesures présentées dans le projet de loi S-211, *Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes* (la « Loi »), visent à accroître la sensibilisation et la transparence de l'industrie et à inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques. Il y a huit domaines de déclaration obligatoire qui doivent faire l'objet d'une enquête et d'un rapport, notamment :

- les mesures prises par l'entité au cours de son exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape de la production de biens par l'entité, au Canada ou ailleurs, ou de biens importés au Canada par l'entité;
- sa structure, ses activités et ses chaînes d'approvisionnement;
- ses politiques et ses processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants;
- les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures qu'elle a prises pour évaluer et gérer ce risque;

MONDEV

- l'ensemble des mesures prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants;
- l'ensemble des mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement;
- la formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants;
- la manière dont l'entité évalue l'efficacité de ses efforts pour s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement.

Cadre juridique et engagements :

Notre société exerce ses activités conformément aux lois canadiennes sur le travail, y compris le « Employment Standards Act » et le Code criminel, (la Loi sur les normes du travail (Québec)) qui interdisent le travail des enfants et le travail forcé.

Structure et activités :

Notre siège social est situé au 7260, rue Saint-Urbain, bureau 600, Montréal (Québec) H2R 2Y6 Canada.

Nous répondons à 2/3 des critères. Au cours de la période en question (1^{er} août 2022 – 31 juillet 2023), nous avons au moins 20 millions de dollars d'actifs et nous avons généré 40 millions de dollars de revenus. Il y a deux propriétaires, un vice-président - Opérations et un vice-président - Finances.

Les activités de construction englobent la planification, la conception, l'approvisionnement, l'exécution et l'entretien des infrastructures, des bâtiments et d'autres structures. Ces activités comportent un éventail varié de tâches, y compris:

1. **la planification et la conception de projet** : cette phase implique la conceptualisation de projets, la préparation de conceptions et l'obtention des autorisations et des approbations nécessaires.
2. **l'approvisionnement** : les activités d'approvisionnement comprennent l'approvisionnement en matériaux, en équipements et en services requis pour les projets de construction.
3. **l'exécution de la construction** : la phase de construction comprend des activités sur le site, telles que l'excavation, les travaux de fondation, la construction et la finition.
4. **le contrôle et l'assurance qualité** : des mesures de contrôle qualité sont mises en œuvre tout au long du processus de construction afin de garantir la conformité aux spécifications et aux normes.
5. **la santé et la sécurité** : des protocoles de santé et de sécurité sont appliqués pour protéger les travailleurs et atténuer les risques associés aux activités de construction.

Chaînes d'approvisionnement :

La chaîne d'approvisionnement de la construction est multidimensionnelle et englobe divers niveaux de fournisseurs et de sous-traitants. Les composants clés de notre chaîne d'approvisionnement en construction comprennent :

1. **les fournisseurs de matériaux** : les fournisseurs de matériaux fournissent les matériaux de construction tels que le béton, l'acier, le bois d'œuvre et les composants électriques. Tous nos matériaux proviennent du Québec, Canada.
2. **les sous-traitants** : les sous-traitants sont engagés pour exécuter des tâches ou des métiers spécifiques dans le cadre de projets de construction, tels que la plomberie, les travaux électriques et la menuiserie. Tous les sous-traitants signent un contrat normalisé fourni par des organismes de réglementation comme la Commission de la construction du Québec (CCQ). Ces contrats décrivent habituellement les modalités de l'engagement du sous-traitant avec l'entrepreneur et peuvent couvrir des aspects comme la portée des travaux, les modalités de paiement, les échéances, les mécanismes de résolution des litiges et la conformité à la réglementation.
3. **les agences de placement** : les agences de placement peuvent participer au recrutement et à la fourniture de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée pour les projets de construction, y compris les travailleurs temporaires et les sous-traitants. Dans l'industrie de la construction au Québec, les travailleurs qualifiés appartiennent souvent à des syndicats et doivent se conformer aux règlements établis par la CCQ. Ces règlements couvrent divers aspects comme les salaires, les conditions de travail, les exigences en matière de formation et les procédures de résolution des litiges.
4. **les fournisseurs d'équipements** : les fournisseurs d'équipements fournissent les machines, les outils et l'équipement lourd nécessaires aux activités de construction. Notre équipement de location est minime (nous louons des conteneurs, des clôtures et des toilettes portatives) car les sous-traitants fournissent leurs machines, comme des tracteurs, des pelleteuses et des échafaudages.
5. **la logistique et le transport** : les entreprises de logistique et de transport facilitent le déplacement des matériaux, de l'équipement et du personnel à destination et en provenance des chantiers de construction.

Employés :

Les employés jouent un rôle essentiel dans les activités de construction, contribuant à l'exécution, à la sécurité et à la qualité du projet. Au cours de cette période, nous avons un total de 21 employés. Notre plus jeune employé a 37 ans. Ils peuvent être engagés à divers titres, notamment :

1. **les ouvriers qualifiés** : les ouvriers qualifiés comme les charpentiers, les électriciens, les plombiers et les maçons exécutent des tâches spécialisées sur des chantiers de construction.

2. **les ouvriers généraux** : les ouvriers généraux aident à effectuer des tâches telles que la préparation du site, la manutention et le nettoyage.
3. **les chargés de projet et les superviseurs** : les chefs de projet et les superviseurs supervisent les projets de construction, en veillant au respect des calendriers, des budgets et des normes de qualité.
4. **les agents de santé et de sécurité** : les agents de santé et de sécurité surveillent et appliquent les protocoles de sécurité afin de prévenir les accidents et de garantir le respect des exigences réglementaires.
5. **le personnel administratif** : le personnel administratif fournit des services de soutien tels que la coordination de projets, l'approvisionnement, la comptabilité et la gestion des ressources humaines.

Politiques et procédures :

Nous avons établi des politiques et des procédures exhaustives pour prévenir et lutter contre le travail forcé au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. Nos politiques comprennent des lignes directrices claires* relatives aux pratiques de recrutement, à la vérification de l'âge et à la tolérance zéro à l'égard de toute forme de coercition ou d'exploitation.

- **Extrait de notre manuel de l'employé :**

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Toutes les possibilités d'emploi à MONDEV sont affichées pour une période minimale de 10 jours ouvrables. Ils sont affichés sur Mondev.ca et sur les sites Web des organisations affiliées. Occasionnellement, ils sont affichés sur des sites Web d'emploi ou avec une Agence de placement. Les demandes sont encouragées par les employés actuels mais seront examinées de la même manière que les demandes reçues de candidats externes.

Les candidats sont invités à présenter leur demande, ainsi qu'un curriculum vitae en cours, démontrant qu'ils satisfont aux critères minimaux pour le poste demandé. À la date de clôture, tous les candidats sont examinés et les candidats sélectionnés pour l'entrevue sont contactés. Si l'entrevue est positive, les références seront contactées. Selon les commentaires fournis, un poste peut être offert au candidat.

MONDEV

HEURES DE TRAVAIL

Les heures normales de bureau pour MONDEV sont de **9 h à 17 h** du lundi au vendredi inclusivement (hors jours fériés), avec des heures opérationnelles de base étant **10 h à 16 h** avec des heures de Flex disponibles pour certains postes. Pendant les heures de base, il est prévu que **tout** le personnel sera disponible. Il est attendu à ce que tous les employés travaillent 7 heures par jour, qui incluent les heures indiquées comme noyau.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

MONDEV, ainsi que ses employés, doivent prendre des précautions raisonnables pour s'assurer que le lieu de travail est sécuritaire. L'organisme répond à toutes les exigences en matière de création d'un milieu de travail sain et sécuritaire, conformément aux normes du travail.

Les employés qui ont des préoccupations en matière de santé et de sécurité ou qui identifient des dangers potentiels doivent contacter le **directeur des opérations (MICHELINE GRECO) / DO**.

VIOLENCE AU TRAVAIL

La violence au travail peut être définie comme une menace ou un acte d'agression entraînant des dommages physiques ou psychologiques, des douleurs ou des blessures à un travailleur, qui survient pendant le travail. À la suite de la définition de la violence, est la définition de l'abus. L'abus peut être de nature verbale, psychologique ou sexuelle. L'abus verbal est l'utilisation de commentaires importuns, embarrassants, offensants, menaçants ou dégradants. L'abus psychologique est un acte qui provoque la peur ou diminue la dignité ou l'estime de soi d'une personne. Enfin, l'abus sexuel est une avancée verbale ou physique importune ou une déclaration sexuellement explicite.

MONDEV a une limite de tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement et la violence. Les employés ou les bénévoles qui se livrent à des activités de harcèlement ou de violence feront l'objet de mesures disciplinaires, ce qui peut inclure la cessation d'emploi, le retrait des conseils ou des comités et, éventuellement, des accusations criminelles.

Cartographie de la chaîne d'approvisionnement :

Notre chaîne d'approvisionnement comprend divers actionnaires, employés, y compris les fournisseurs et les sous-traitants importants et autres agences de construction (la Commission de la Construction du Québec, connue sous le nom de **CCQ**, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, connue sous le nom de **CNESST**) puisque nous construisons dans la province de Québec et que nous devons adhérer aux lois québécoises.

La CCQ (la Commission de la construction du Québec) est l'organisme de réglementation qui supervise l'industrie de la construction au Québec, Canada. Il joue un rôle crucial dans la réglementation de divers aspects du secteur de la construction afin de garantir des pratiques équitables, la sécurité des travailleurs et la conformité aux normes de l'industrie. Voici les principales fonctions et responsabilités de la CCQ :

MONDEV

1. **les relations de travail** : la CCQ gère les relations de travail dans le secteur de la construction, y compris la négociation et l'application des conventions collectives entre les employeurs et les syndicats de la construction. Ces ententes couvrent les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et d'autres aspects de l'emploi.
2. **la certification et les permis** : la CCQ est responsable de la certification et de la délivrance des licences des entrepreneurs, des travailleurs et des employeurs en construction. Il s'agit notamment de s'assurer que les individus et les entreprises répondent aux qualifications spécifiques, aux exigences de formation et aux normes de sécurité pour travailler dans l'industrie.
3. **la formation et la sensibilisation** : la CCQ supervise les programmes de formation et de sensibilisation destinés aux travailleurs de la construction, aux apprentis et aux professionnels de l'industrie. Elle encourage le perfectionnement des compétences, la sensibilisation à la sécurité et la conformité aux normes de l'industrie grâce à diverses initiatives de formation et à divers programmes de certification.
4. **la conformité réglementaire** : la CCQ applique les règlements relatifs aux activités de construction, y compris les codes du bâtiment, les normes de sécurité et la réglementation environnementale. Elle effectue des inspections, des enquêtes sur les plaintes et impose des pénalités en cas de violation de ces règlements.
5. **la résolution des litiges** : la CCQ fournit des services de résolution des litiges liés aux relations de travail, aux conflits contractuels et à d'autres conflits dans l'industrie de la construction. Elle facilite les négociations, la médiation et l'arbitrage pour régler les litiges et maintenir la paix sur le lieu de travail.

La CNESST (la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) supervise les normes du travail, l'équité salariale et la santé et la sécurité au travail au Québec. Voici quelques points clés concernant les lois du travail que la CNESST supervise :

1. **les normes du travail** : la CNESST établit et applique des règles relatives au salaire minimum, aux heures de travail, à la rémunération des heures supplémentaires, aux vacances, aux jours fériés et à d'autres normes d'emploi. Ces normes visent à assurer un traitement équitable des travailleurs et le respect des lois du travail par les employeurs.
2. **l'équité salariale** : la CNESST assure également l'équité salariale entre les hommes et les femmes en milieu de travail. Les employeurs doivent évaluer et rajuster les salaires afin de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, quel que soit le sexe.

3. **la santé et la sécurité** : les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail appliquées par la CNESST visent à protéger les travailleurs contre les dangers, les accidents et les maladies professionnelles. Les employeurs sont tenus de fournir un milieu de travail sécuritaire, une formation adéquate et l'équipement de protection nécessaire.
4. **l'indemnisation des accidentés du travail** : la CNESST gère le système d'indemnisation des accidentés du travail du Québec, qui offre des prestations aux travailleurs qui subissent des blessures ou souffrent de maladies liées à leur emploi. Cela comprend l'indemnisation pour les frais médicaux, la perte de salaire et les services de réadaptation.
5. **l'inspection des normes du travail** : la CNESST effectue des inspections pour assurer le respect de la législation relative au travail et elle enquête sur les plaintes des travailleurs concernant la violation de leurs droits.

Évaluation des risques :

Nous avons commencé à effectuer une évaluation des risques afin de cerner les vulnérabilités au sein de notre chaîne d'approvisionnement. La présente évaluation a tenu compte de facteurs comme les pratiques des sous-traitants et la conformité à la réglementation. Puisque nous construisons uniquement dans la province de Québec, le risque relatif à l'emplacement géographique est minime. Aucun cas de travail des enfants ou de travail forcé n'a été identifié dans le cadre de nos opérations directes ou de nos fournisseurs immédiats. À l'approche des prochaines années de production de rapports, nous commencerons à effectuer un examen des pratiques des fournisseurs, des biens achetés et des risques associés.

Mesures de diligence raisonnable :

Nous mettons en œuvre des mesures de diligence raisonnable rigoureuses pour assurer la conformité aux normes du travail :

- les évaluations des fournisseurs : tous les fournisseurs sont tenus de respecter notre Code de conduite des fournisseurs, lequel comprend des dispositions contre le travail des enfants et le travail forcé (les mesures de sécurité de la CNESST, la convention collective du CCQ)
- les vérifications régulières : nous effectuons des vérifications régulières de nos fournisseurs pour vérifier leur conformité à nos normes du travail.



Signalement des incidents et intervention :

Bien qu'aucun incident de travail des enfants ou de travail forcé n'ait été signalé au sein de nos opérations, nous avons établi des procédures pour signaler ces incidents et y réagir rapidement (au sein de notre manuel de l'employé). Toute allégation ou tout soupçon fait l'objet d'une enquête approfondie et les mesures appropriées sont prises conformément à nos politiques et à nos obligations juridiques.

Amélioration continue :

Nous sommes déterminés à améliorer continuellement nos pratiques de travail :

- **la collaboration** : nous collaborons avec les associations de l'industrie, la CNESST, la CCQ, l'APCHQ et les organismes gouvernementaux pour échanger les meilleures pratiques et relever des défis communs.
- **l'innovation** : nous explorons des technologies et des méthodologies innovantes pour améliorer la transparence et la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement.
- **l'engagement des actionnaires** : nous travaillons activement avec les employés, les fournisseurs et les communautés locales afin de les sensibiliser et de favoriser une culture de conduite éthique.

Conclusion :

En conclusion, 7663609 Canada Inc. maintient son engagement de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé au sein de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement. Grâce à des politiques rigoureuses, à une surveillance diligente et à des efforts d'amélioration continue, nous nous efforçons de respecter les normes les plus élevées en matière de pratiques de travail éthiques.


Coordonnées :

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport de conformité, veuillez communiquer avec :
Micheline Greco, vice-présidente exécutive – opérations à l'adresse mgreco@mondev.ca ou au 514-651-6032

Conformément aux exigences de la Loi et de son article 11 en particulier, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité susmentionnée. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.



J'ai le pouvoir de lier 7663609 CANADA Inc. et ce rapport couvre l'exercice financier allant du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2023, et s'applique à 7663609 CANADA Inc. et à toutes les entités considérées comme des entités déclarantes en vertu de la Loi et à toute filiale détenant le contrôle de 7663609 CANADA Inc.


Michael Owen
Président
Date: *May 23, 24*

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués


Michael Owen
Président
mowen@mondev.ca

7663609 Canada Inc.
600-7260, rue St-Urbain, Montréal (Québec) H2R 2Y6
Tél. : (514) 651-6032 Fax : (514) 744-9169